

weiter bilden

Initiative für berufsbegleitende Bildung



Einführung in das Programm

(Dr. Ottmar Döring)

Workshop | 5. März 2010



EUROPÄISCHE UNION

Gliederung

1. Ausgangslage
2. Ansatz, Ziele und Konzept
3. Unterstützung
4. Förderung
5. Antragstellung
6. Umsetzung
7. Ihre Fragen

1. Ausgangslage



Betriebliche Weiterbildung

- **Bedarfsermittlung:** schwierige Prognosen für latenten Bedarf
- **Lernkultur:** Kurse und unsystematische Anlernprozesse dominieren
- **Qualitätssicherung:** Hausverstand gibt den Ton an
- **Wirtschaftlichkeit:** Stagnation der betrieblichen Aufwendungen in Zeit und Geld
- **Professionalisierung:** KMU fehlen interne Strukturen, Expertise und Kapazitäten
- **Teilnahme:** rückläufig
- **Disparitäten:** Betriebsgröße, Alter, Bildung, Status
- **internationaler Vergleich:** Mittelfeld
- **Regelungen:** Tarifpartner (ca. 160 Qualifizierungstarifverträge)

2. Ansatz, Ziele und Konzept



4 „Partnerschaftsprogramme“ des BMAS

weiter bilden
Initiative für berufsbegleitende Bildung

55 Einzelprogramme in ESF-Bundesprogrammen in 5 Ministerien

- Bundesinitiative zur Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft
- Personalentwicklung in der Sozialwirtschaft
- Richtlinie zur Erhöhung der grenzüberschreitenden Mobilität von Auszubildenden und jungen Beschäftigten

Gleichste!!en
Bundesinitiative für Frauen
in der Wirtschaft

rückenwind
Für die Beschäftigten
in der Sozialwirtschaft

 **BERUFSBILDUNG
OHNE
GRENZEN**

Partnerschaft im ESF

- Allg. VO § 11: Partnerschaft als Gestaltungsprinzip
- ESF-VO § 5: Rolle der Sozialpartner
- gemeinsame Verantwortung
- Aktivierung von Stakeholdern für Bereiche, für die der Staat nicht zuständig ist
- Schaffung nachhaltiger Strukturen
- Ausarbeitung, Durchführung und Begleitung des OP
- Gemeinsame Konzeption und Umsetzung von Einzelprogrammen
- Umsetzung von Projekten

Förderung

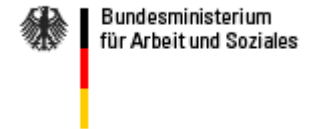
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales
- Europäischer Sozialfonds

Partner

- BDA | Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
- Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)

weiter **bilden**

Initiative für berufsbegleitende Bildung



Steuerungsgruppe

- inhaltliche Begleitung
- Votierung der Projekte
- Vorgabe prioritärer Themen und Festlegung von Auswahlkriterien
- Mitglieder:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Birgitta Berhorst

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Prof. Dr. Gerhart Bosch

Universität Duisburg

Corinna Brüntink

Bundesministerium für Bildung und Forschung

Bernhard Strifler

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Christian Rauch

Bundesagentur für Arbeit

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Wilfried Malcher

Hauptverband des Deutschen Einzelhandels

Dirk Meyer

Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V.

Tanja Nackmayr

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Dr. Michael Stahl

Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektroindustrie e.V.

Dirk Werner

Institut der Deutschen Wirtschaft

Deutscher Gewerkschaftsbund

Matthias Anbuhl

Deutscher Gewerkschaftsbund

Mechthild Bayer

ver.di

Frank Czichos

IG Bergbau, Chemie, Energie

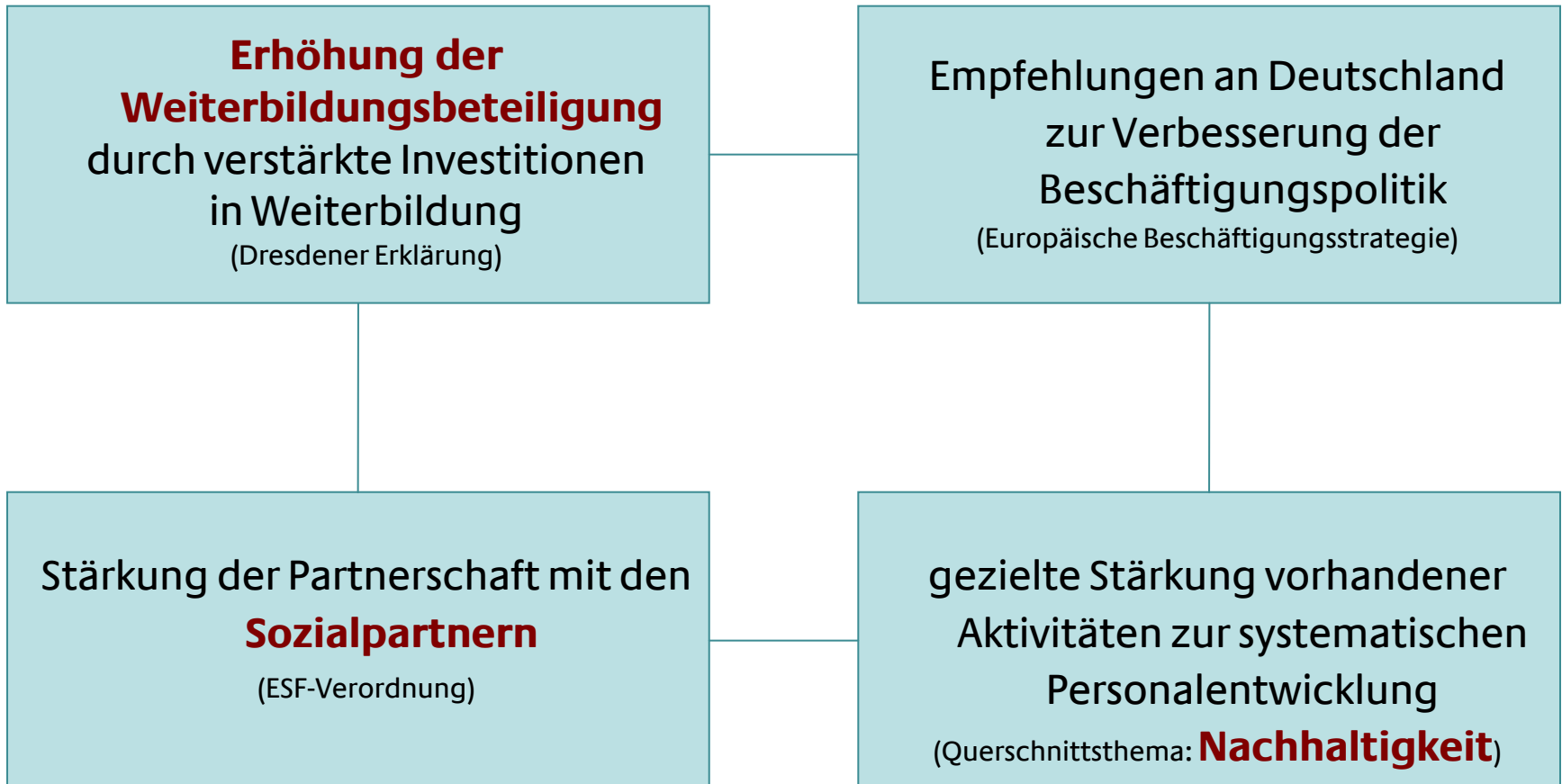
Dr. Klaus Heimann

IG Metall

Jendrik Scholz

IG Bauen- Agrar-Umwelt

Strategische Elemente



Konzept

- Anknüpfung an **vorhandenen Aktivitäten der Sozialpartner**
- Förderung **gemeinsamer Maßnahmen** der Sozialpartner
- **Stärkung der Rolle der Sozialpartner** im Bereich der betrieblichen Weiterbildung
- Entwicklung **branchenbezogener Strategien** zur beruflichen Weiterbildung

partnerschaftliche Entwicklung, Begleitung
und Umsetzung des Programms durch
BMAS, BDA und DGB



Ziele

Beitrag zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten durch:

1. Ermittlung des branchenspezifischen Qualifikationsbedarfs und Unterstützung der Sozialpartner bei der **Vorbereitung einer Sozialpartnervereinbarung zur Weiterbildung**
2. Verbesserung der **Weiterbildungsmaßnahmen in Betrieben**
3. Verbesserung der **Rahmenbedingungen betrieblicher Weiterbildung**
 - ⇒ Stärkung der Beratungsstrukturen
 - ⇒ Ermittlung von betrieblichem Qualifizierungsbedarf
 - ⇒ Transfer bewährter Instrumente und Verfahren in die Praxis
 - ⇒ Kooperationen in der Weiterbildung
 - ⇒ Stärkung der Qualität

andere Förderungen

- „Bildungsscheck“ Hessen, NRW, Schleswig-Holstein: Weiterbildung für Mitarbeiter in KMU
- Bildungsprämie, Meister-BAföG, Begabtenförderung berufliche Bildung, Aufstiegsstipendium: Individualförderung des Bundes für Berufstätige
- Quali-KUG, WeGebAU: Maßnahmeförderung der BA für Betriebe
- Projektförderung des BMAS in anderen Bereichen: Sozialwirtschaft

Rahmendaten

- Veröffentlichung der Richtlinie: 7. April 2009
- Förderperiode: 2009 – 2013
- Fördermittel: 140 Mio. €
(ESF- und Bundesmittel)
- Verortung im ESF: Schwerpunkt A:
Anpassungsfähigkeit
und Unternehmergeist
(BMAS, 835 Mio. €)

3. Unterstützung



Regiestelle

weiter bilden
Initiative für berufsbegleitende Bildung

- Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH
Nürnberg (Berlin, München)
- DGB Bildungswerk e.V.
Düsseldorf (Hamburg, Hattingen, Starnberg)



Bilanz 2009

- Mobilisierung der Sozialpartner und Betriebe
 - ⇒ 6 Kick-off-Workshops mit 254 Anmeldungen
(2009 in Düsseldorf, Nürnberg, Berlin, Bremen, Leipzig und Stuttgart)
- Evaluation und Monitoring zur Beurteilung und Verbesserung
- Austausch und Vernetzung
- Öffentlichkeitsarbeit, Mainstreaming und Transfer
 - ⇒ 32 Vorstellungen der Initiative auf externen Veranstaltungen
 - ⇒ 1.288 Internetzugriffe (absolut eindeutige Besucher)
 - ⇒ 90 Veröffentlichungen in externen Newslettern, Websites
- Antragsberatung
 - ⇒ 161 Beratungen
(Telefon, eMail und Beratungsgespräche)

weiter bilden
Initiative für berufsbegleitende Bildung



Initiative "weiter bilden"
Schritt für Schritt zur Förderung
Ausschreibungsergebnis
Veranstaltungen
Service
Kontakt

Initiative "weiter bilden"
Mit 140 Millionen Euro fördern das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und der Europäische Sozialfonds in den nächsten Jahren die Weiterbildung von Beschäftigten. Ziel des neuen Programms "weiter bilden" ist es, die Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe zu stärken und die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu erhöhen. [\[mehr\]](#)

Schritt für Schritt zur Förderung
Schnell und einfach in drei Schritten zur Förderung Ihrer Vorhaben:

- 1 Antragstellung und Beratung
- 2 Bewertung der Vorhaben
- 3 Bewilligung der Zuwendung

Regiestelle Weiterbildung

Aktuelles
15. September 2009
Interessenbekundungen werden im 3-Monats-Rhythmus von der Steuerungsgruppe votiert, können aber laufend bei der Regiestelle eingereicht werden. Nähere Informationen unter [info\(at\)regiestelle-weiterbildung.de](mailto:info(at)regiestelle-weiterbildung.de)

Elektronische News
Unser Newsletter informiert Sie regelmäßig über Neuigkeiten der Initiative "weiter bilden", über geplante Veranstaltungen und über die aktuellen Ausschreibungsergebnisse.
Zum Abonnement des elektronischen Newsletters gelangen Sie [\[hier\]](#).

Individuelle Beratungsgespräche
Die Regiestelle Weiterbildung bietet Beratungstermine an, bei denen Sie Fragen zur Antragstellung klären können. Spätestens eine Woche vor dem Beratungsgespräch muss der Regiestelle Weiterbildung eine Projektskizze vorliegen – besser noch: eine ausgefüllte Interessenbekundung.
Das Formular für die Interessenbekundung finden Sie [\[hier\]](#).

Informationen zur Programmdurchführung

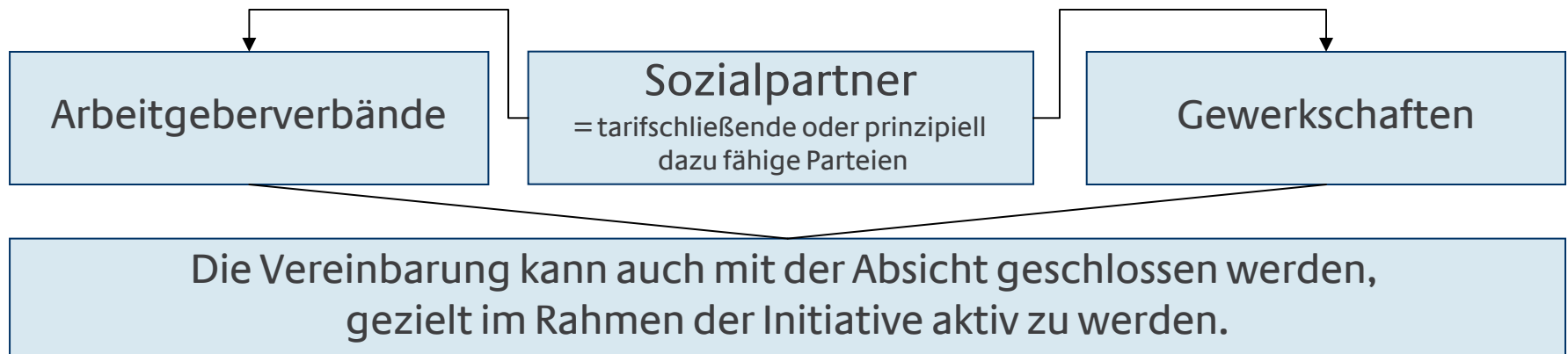
- ▶ [Partner](#)
- ▶ [Regiestelle Weiterbildung](#)
- ▶  [Programmfolder](#)

4. Förderung



Voraussetzung

Eine Förderung setzt eine regionale oder branchenbezogene, von den jeweils zuständigen Sozialpartnern getroffene Vereinbarung zur Weiterbildung voraus, in der die jeweiligen prioritären Ziele, Handlungsschwerpunkte und Qualifikationsbedarfe konkret benannt werden (1.3 Richtlinie).



- ⇒ **branchenübergreifende Verbände (Landesvereinigungen der BDA, Bezirke des DGB) können keine Vereinbarungen abschließen**
- ⇒ **keine territorialen Ansätze, sondern regionale Verbandsuntergliederungen**

Beispiele QTV

- Qualifizierungstarifvertrag in der **Feinstblechpackungsindustrie Nord**
- Qualifizierungstarifvertrag der **Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg**
- Ergänzungstarifvertrag Qualifizierung **Debis**
- Tarifvertrag zur Förderung der Aus-, Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten der **Textilindustrie und der Bekleidungsindustrie**
- Tarifvertrag zur Gestaltung des demografischen Wandels zwischen dem **Arbeitgeberverband Stahl e.V. und IG Metall Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen**
- Tarifvertrag zur Förderung der Fortbildung und Umschulung in der **Druckindustrie**
- Weiterbildungstarifvertrag (TV55) der **Deutschen Telekom AG**
- Tarifvertrag für Ärztinnen und Ärzte für die **Vivantes Netzwerk für Gesundheit GmbH**
- §5 „Qualifizierung“ des Tarifvertrags für den **öffentlichen Dienst (TVÖD)**
- Tarifvertrag Qualifizierung zwischen dem **Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland e.V. und ver.di**

Aktuelles Praxisbeispiel*: Rahmenvereinbarung zur Weiterbildung

weiter bilden
Initiative für berufsbegleitende Bildung

Arbeitgeberseite:
Verband der Siegerländer
Metallindustrie e.V. (VdSM)

Arbeitnehmerseite:
IG Metall Siegen

Rahmenvereinbarung zur Förderung der Weiterbildung und des
lebenslangen Lernens

Zielsetzungen:

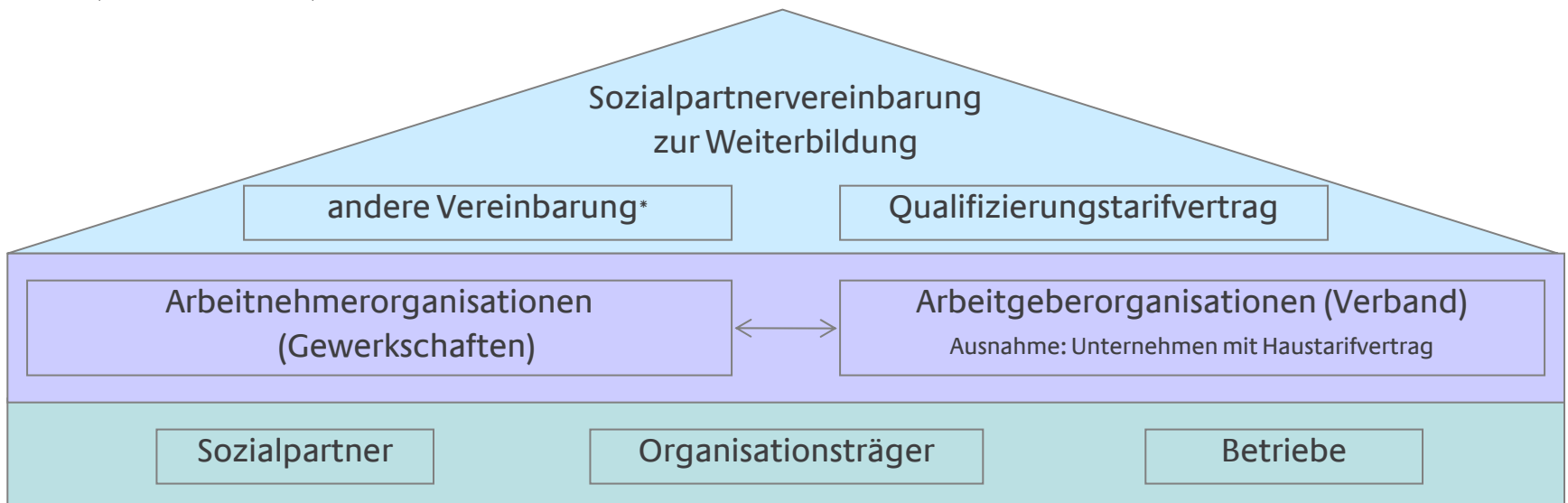
Förderung des lebenslangen Lernens, der Qualifizierung und des Know-how-Transfers zwischen den Beschäftigten zur Sicherung der Innovationsfähigkeit der Industriebetriebe in der Region, ihrer Arbeitsplätze und der Beschäftigungsfähigkeit der Personen in Betrieben.

⇒ Zusatzvereinbarung zu bestehendem Qualifizierungstarifvertrag

* www.bildungsspiegel.de, Mitteilung vom 30.07.2009

Zuwendungsempfänger

Antragsberechtigt sind Tarifvertragspartner und Sozialpartner zur Umsetzung von bestehenden Qualifizierungstarifverträgen oder anderen Vereinbarungen nach Nr. 1.3 sowie Unternehmen, die in den Regelungsbereich eines Qualifizierungstarifvertrages oder anderer Vereinbarungen nach 1.3 der jeweils zuständigen Sozialpartner fallen (3.1 Richtlinie).

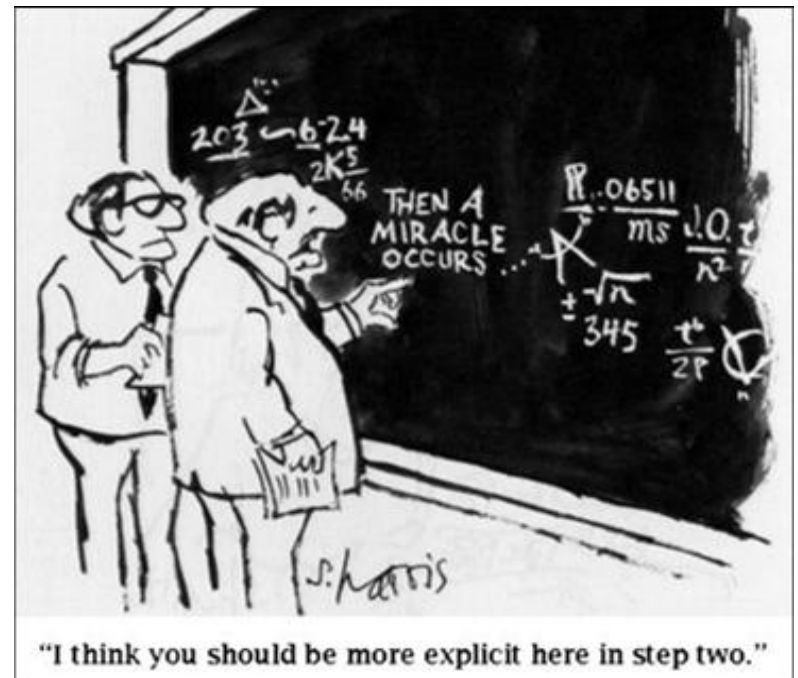


* gemäß Richtlinie 1.3

Zuwendungsempfänger

- Unternehmen, die in den Regelungsbereich einer Vereinbarung nach 1.3 fallen
- Tarifvertragspartner und Sozialpartner
- beide können einen Organisationsträger (z.B. Bildungsdienstleister) mit der Beantragung und Organisation der Maßnahme beauftragen
⇒ Antragsteller müssen ihre Betriebsstätte in Deutschland unterhalten
- Verbände ohne Tarifbindung (OT-Verbände) können sich nur nach Abschluss einer Vereinbarung gemäß 1.3 der Richtlinie beteiligen
- Verbände, die tarifgebundene Mitglieder und Mitglieder ohne Tarifbindung haben, müssen Projekte auf tarifgebundenen Mitglieder begrenzen
- Unternehmen mit einem bereits bestehenden Anerkennungs- oder Haustarifvertrag können sich beteiligen

5. Antragstellung



Vorgehen

- Lagebeurteilung
 - Anforderungen
 - Kompetenzbilanz
- Zielformulierung
 - Unternehmen
 - Personalentwicklung
 - Qualifizierungstarifvertrag
- Handlungskonzept
 - Ansatz
 - Prioritäten
 - Finanzierung
- Umsetzung in Strategien und Maßnahmen
 - u.a. Initiative „weiter bilden“

Formalia

- Die Interessenbekundung ist ein **vollwertiger Antrag**
- **Absichtserklärungen** sind mit der Interessenbekundung einzureichen
 - z.B. der Sozialpartner, wenn es sich um Vorhaben zur Schließung von Sozialpartnervereinbarungen handelt
 - z.B. der Unternehmen, wenn Organisationsträger Anträge stellen (u.a. zur plausiblen Begründung beantragter Förderhöhen)
- **Projektpartner** müssen ihre Teilnahme bestätigen
 - Unterzeichnung der Interessenbekundung oder Lol der Partner
 - transparente Darstellung der Verantwortlichkeiten im Projekt
- **Sozialpartnervereinbarung** und die **Inhalte des Vorhabens** müssen stimmig sein
- **Gesamtfinanzierung** muss sichergestellt sein

Letter of Intent der Betriebe

- Lol sind bei **Maßnahmen** nötig, die auf eine **Veränderung innerbetrieblicher Strukturen und Prozesse** zielen. Antragsteller, die dies in **fremden Unternehmen** planen, müssen folgendes präzisieren:
 - In **wie vielen** Unternehmen werden im Projektverlauf betriebliche Maßnahmen durchgeführt?
 - In welchen **Zeiträumen** wird die **Akquisition** dieser Zielunternehmen durchgeführt?
- **positive Votierung** (Steuerungsgruppe) und Bewilligung (BVA) stehen unter dem **Vorbehalt** der Beibringung einer Einverständniserklärung aller beteiligter Betriebe
- **Abgabe der Interessenbekundung**: Hälfte der Lol für 1. Projektphase; restlichen Lol dieser Phase bei Beginn des Projekts
- **spätere Projektphasen**: Bewilligung unter Vorbehalt der Beibringung der weiteren Einverständniserklärungen; Frist für die Beibringung: Endtermin der jeweiligen Akquisitionsphase
- Bei Projekten, die nur **Personal- und Betriebsräte** als Zielgruppe haben, reichen Lol der Personal- und Betriebsräte

Inhalte

Projektbeschreibung, Projektziele und Handlungskonzept

- nachvollziehbare Ableitung des Handlungsbedarfs aus der Ausgangssituation
- realistische und konkrete Projektziele
- stimmiges und logisch aufgebautes Handlungskonzept zur Realisierung der Projektziele
- Handlungskonzept muss sich auch im Arbeitsplan wiederfinden
- Projektziele und Handlungskonzept erfordern einen Bezug zur Sozialpartnervereinbarung

Inhalte

Arbeitsplan und Finanzplan

- Logischer, transparenter und konkreter Aufbau des Arbeitsplans
- Beschreibung von Zwischen – und Endergebnisse
- transparente Darstellung der Verantwortlichkeiten der Projektpartner
- Stimmigkeit von Arbeitsplan und Finanzplan
- Angemessenheit der Ressourcen
- Transparenz im Finanzplan, z.B. von Honoraren und Teilnehmergebühren
- Kofinanzierung muss nicht zusätzlich sein
- Vermischung von Konvergenzgebieten erfordert getrennte Anträge
(nötig wären sonst getrennte Finanz – und Arbeitspläne)

Art, Umfang, Höhe der Zuwendung

- projektbezogene Personal-, Reise-, Sach- und Verwaltungskosten sind zuwendungsfähige Kosten. Anteilige Personalstellen müssen bewiesen werden (Obergrenze von Personalkosten: TVÖD)
- **Eigenanteil:** Cash (z.B. Weiterbildungsetat der Unternehmen), Personal, Freistellungskosten (während regulärer Arbeitszeit), Teilnehmergebühren
- **maximale Förderhöhe bei nicht beihilferelevanten Maßnahmen: 80 %**
 - Maßnahmen, die nicht unmittelbar Betriebe als Begünstigte beinhalten (z.B. Unterstützung bei der Vorbereitung einer SPV, Maßnahmen für Personal- und Betriebsräte)
 - auch wenn nur Teile eines Vorhabens beihilferelevant sind, orientiert sich die gesamte Förderung an den Beihilfesätzen
- **Förderhöhe bei Maßnahmen:** gestaffelt nach Maßnahmeart, Unternehmensgröße und Zielgruppen maximal 80 %
- Förderhöhe muss **angemessen** sein und sich in einem **stimmigen Arbeits- und Finanzplan widerspiegeln**

Zuschusshöhen

- **Zuschusshöhen bei spezifischen Weiterbildungsmaßnahmen**
(in denen Qualifikationen vermittelt werden, die nicht oder in begrenztem Umfang auf andere Unternehmen übertragbar sind):
 - für kleinere Unternehmen (bis zu 50 Beschäftigte) 45%
 - für mittlere Unternehmen (bis zu 250 Beschäftigte) 35%
 - für Großunternehmen (mehr als 250 Beschäftigte) 25%
 - **Zuschusshöhen bei allgemeinen Weiterbildungsmaßnahmen**
(in denen Qualifikationen vermittelt werden, die in hohem Maße auf andere Unternehmen übertragbar sind):
 - für kleinere Unternehmen (bis zu 50 Beschäftigte) 80%
 - für mittlere Unternehmen (bis zu 250 Beschäftigte) 70%
 - für Großunternehmen (mehr als 250 Beschäftigte) 60%
- ⇒ bei benachteiligten Arbeitnehmern erhöhen sich die Sätze um 10 %
- ⇒ bei unterschiedlichen Unternehmensgrößen entscheidet die Mehrheit der Betriebe, wenn diese auch die Teilnehmerstrukturen widerspiegelt („Gepräge“)

Stolpersteine sind ...

- ... reine Forschungsvorhaben
- ... bundesweit angelegte Projekte (Vermischung der Konvergenzgebiete)
- ... Ausbildungsvorhaben, auch (Teil-)Integration von Erstausbildung
- ... auf Einzelpersonen bezogene Vorhaben
- ... Maßnahmen, die über andere Programme förderfähig sind (z.B. KUG, WeGebAU)
- ... fehlende Zusätzlichkeit
- ... fehlende signifikante Effekten (Öffentlicher Dienst, Großbetriebe)
- ... Vorhaben, die bereits begonnen haben
- ... unklare Abgrenzung zu bestehenden Aktivitäten (versus „Adam-und-Eva-Syndrom“)
- ... Vorhaben, die über einen Zeitraum von drei Jahren hinaus gehen
- ... Pflichtaufgaben des Antragstellers
- ... branchenübergreifende Vorhaben
- ... unangemessene Ressourcen
- ... Ergebnisverwertungsinteressen (z.B. Rückflüsse)
- ... nicht transparente Projektstrukturen (z.B. Honorare, Partnerschaft)

Honorare

- Honorarausgaben:
 - Aufgaben **nicht im Rahmen von abhängigen Beschäftigungsverhältnissen durchführbar**
- Höhe der Vergütung:
 - **Art, Umfang, Dauer und Schwierigkeitsgrad** der zu erbringenden Leistung
 - **Besonderheiten des Einzelfalls** sind zu berücksichtigen
- Obergrenze Honorarstufen (wirtschaftliche und sparsame Mittelverwendung):
 - Dozenten, Honorarkräfte aus der öffentlichen Verwaltung, vergleichbare Angehörige von Wirtschaft und Verbänden: Einsatzstunde 32 € **Tagessatz 256 €**
 - Dozenten, Hochschullehrer, vergleichbare Angehörige von Wirtschaft und Verbänden: Einsatzstunde 48 € **Tagessatz 384 €**
 - freiberufliche Gastdozenten, Experten: Einsatzstunde 96 € **Tagessatz 768 €**
 - besondere Spezialisten (Begründung!): Einsatzstunde 144 € **Tagessatz 1.152 €**
- inhaltlich wiederholende Einheiten: **25 % ermäßigter Satz**
- maximal 3.840 € je Honorarkraft im Kalendermonat
- Sätze enthalten Zeiten der Vor- und Nachbereitung, Reise- und Sachkosten, Umsatzsteuer
- Prüfung: Honorarvertrag, Rechnung, Qualifikationsnachweis, Kontoauszug
- **Es gilt das Vergaberecht!**

Grundlage Beihilferecht

- **Gruppenfreistellungsverordnungen** konkretisieren für Gruppen von Unternehmen die Voraussetzungen, unter denen eine wettbewerbsbeschränkende Vereinbarung oder Verhaltensweise vom Kartellverbot ausgenommen ist. Sie sind insofern Bestandteil des europäischen Wettbewerbsrechts.
- 2008 endgültige Fassung der Allgemeinen Gruppenfreistellungsverordnung veröffentlicht (EU-Kommission)
 - vier separate Verordnungen zusammengefasst
 - Teil des „Aktionsplans staatliche Beihilfen“ (Kommission 2005)
 - **Transparenz** des europäischen Beihilferechts erhöhen (z.B. „Eine transparente Beihilfe ist gegeben, wenn es sich um einen Zuschuss oder einen nach oben gedeckelten Steuervorteil handelt.“)
 - **Niveau** der durch die Mitgliedstaaten gewährten Beihilfen verringern
 - rechtliches Instrument der **Verwaltungsvereinfachung**, da sie ganze Gruppen von Beihilfen mit dem gemeinsamen Markt für vereinbar erklärt
 - eine Beihilfe darf **Schwellenwerte** nicht überschreiten

Anreizeffekte (§ 8) ...

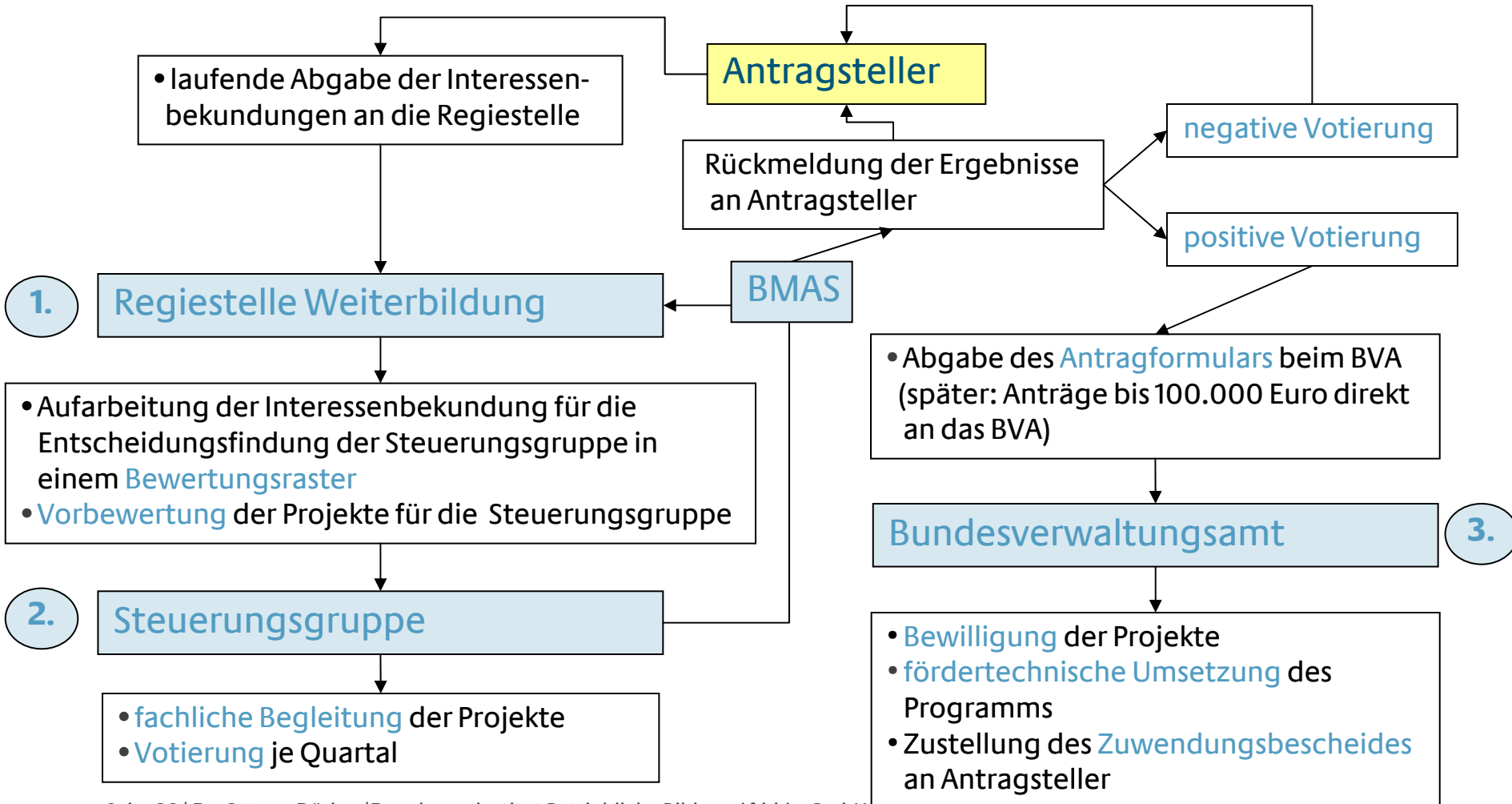
„... werden nur Beihilfen freigestellt, die einen Anreizeffekt haben.“

- **KMU**-Beihilfen, wenn der Beihilfeempfänger den Beihilfeantrag vor Beginn des Vorhabens oder der Tätigkeit gestellt hat.
- Beihilfen für **Großunternehmen**, wenn sie zusätzlich eines oder mehrere der folgenden Kriterien nachweisen:
 - signifikante Zunahme des **Umfangs** des Vorhabens/der Tätigkeit,
 - signifikante Zunahme der **Reichweite** des Vorhabens/der Tätigkeit,
 - signifikanter Anstieg des **Gesamtbetrags** der vom Beihilfeempfänger für das Vorhaben/die Tätigkeit aufgewendeten Mittel,
 - Vorhaben/Tätigkeiten werden signifikant **beschleunigt**.

Antragsverfahren

- Auswahl der Projekte in einem „Exzellenzverfahren“:
relevante und gute Projekte ohne Quoten
- „sicherer“ Vorlauf:
ca. 6 Monate
- ein Antrag („Interessenbekundung“)
 - mit späteren Konkretisierungen im Finanzteil
 - mit Überarbeitungsmöglichkeiten bei negativer Votierung

Antragsverfahren



6. Umsetzung

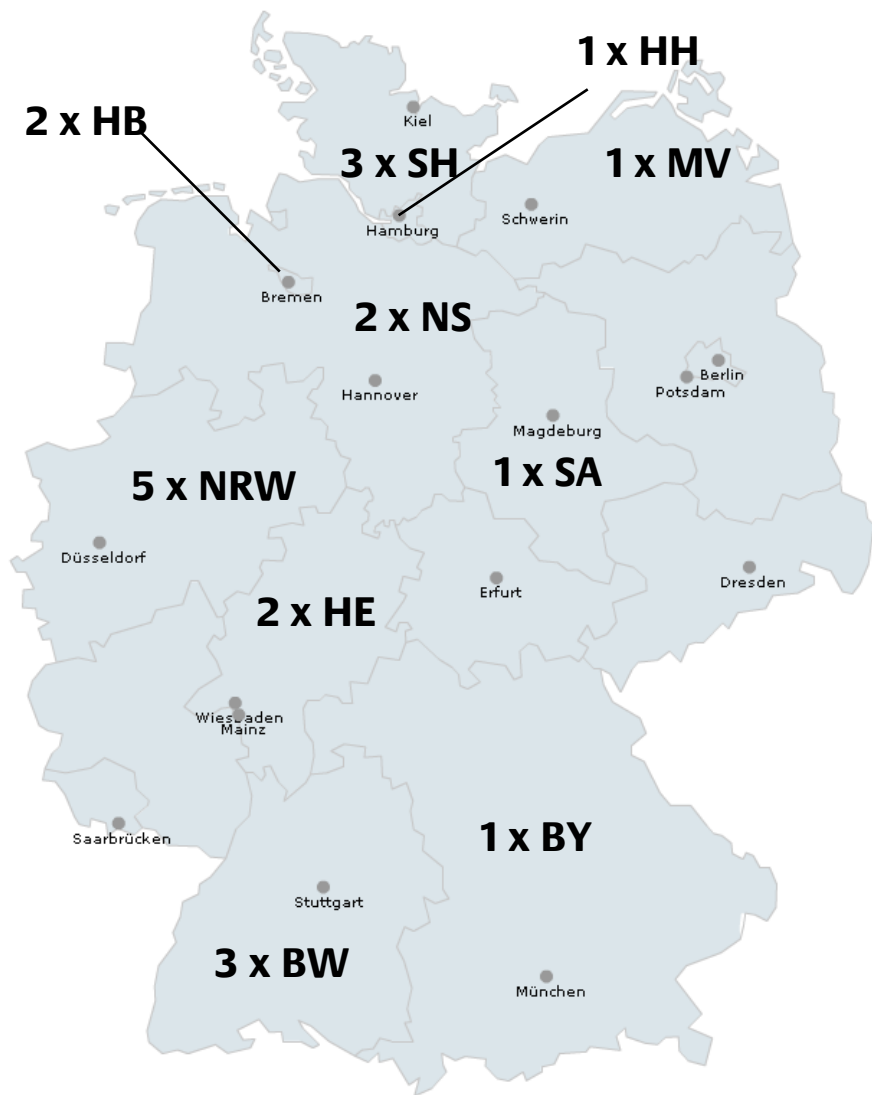


Stand Antragstellung

- Resümee aus drei Votierungsrunden:
 - wenig Anträge (33)
 - geringe Qualität der Anträge (16 positive Votierungen)
 - kaum Anträge von Betrieben selbst (3), kaum Anträge von Sozialpartnern selbst (6), überwiegend Bildungs- oder Beratungseinrichtungen (24)
 - geringe Branchenvielfalt: ca. die Hälfte Metall – und Elektrobranche



Positive Votierungen



weiter bilden

Initiative für berufsbegleitende Bildung

- **Anzahl:**
V1: 11 Anträge (8 Anträge)
V2: 3 Anträge
V3: 5 Anträge
- **Art:**
5 x Kombi
11 x Rahmenbedingungen
3 x Weiterbildungsmaßnahmen
- **Branchen:**
5 x Ernährungsindustrie
1 x Textil und Bekleidung
4 x Chemie
8 x Metall und Elektro
1 x öffentlicher Dienst
- **Kosten:**
Durchschnitt: ca. 1.5 Mio. €
- **Förderung:**
Durchschnitt: ca. 960.000 €

Schwierigkeiten

- geringes Interesse der Unternehmen und Betriebsräte trotz Qualifizierungstarifverträgen an Weiterbildung
- Gestaltungsansprüche der Sozialpartner
- fehlende Strukturen, Expertise und Kapazitäten in den Betrieben selbst
- Überschneidungen durch die Erweiterung andere Förderprogramme (Quali-KuG, WeGebAU) in der Wirtschaftskrise
- auch andere Förderprogramme zur betrieblichen Weiterbildung haben Probleme:
 - ⇒ Anlauf WeGebAU
 - ⇒ Qualifizierung während der Kurzarbeit: 67.000 Teilnehmer (32 von 166 Mio. € wurden ausgegeben)

7. Ihre Fragen



Kontakt

weiter bilden
Initiative für berufsbegleitende Bildung

eMail info@regiestelle-weiterbildung.de

Internet www.initiative-weiter-bilden.de

Telefon
Susanne Kretschmer
030 – 700 140 451

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH
- Büro Berlin -
Im CityQuartier Dom Aquarée
Karl-Liebknecht-Str. 5
10178 Berlin



Termine 2010

- Fachtagung: 2. Dezember 2010 (Berlin)
- Antragsworkshops
 - regelmäßiges Angebot zur Unterstützung der Antragsteller
 - Veranstaltungsort: Berlin (f-bb)
 - **Veranstaltungstermine:**
 - Donnerstag, 6. Mai 2010
 - Mittwoch, 10. Juni 2010
 - Donnerstag, 1. Juli 2010
 - Donnerstag, 5. August 2010
 - Donnerstag, 9. September 2010
 - Donnerstag, 7. Oktober 2010
 - Donnerstag, 4. November 2010

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!